

## Compte rendu

---

### Ouvrage recensé :

*Historical Directory of Trade Unions*, Volume I : Non-Manual Unions, by Arthur Marsh and Victoria Ryan, Farnborough, England, Gower, 1980, 256 pp. (Distributed in North America by Renouf USA, Brookfield, Vermont 05026) ISBN 0-566-02160-9.

par Gérard Dion

*Relations industrielles / Industrial Relations*, vol. 37, n° 1, 1982, p. 245-246.

Pour citer ce compte rendu, utiliser l'adresse suivante :

URI: <http://id.erudit.org/iderudit/029246ar>

DOI: 10.7202/029246ar

Note : les règles d'écriture des références bibliographiques peuvent varier selon les différents domaines du savoir.

---

Ce document est protégé par la loi sur le droit d'auteur. L'utilisation des services d'Érudit (y compris la reproduction) est assujettie à sa politique d'utilisation que vous pouvez consulter à l'URI <https://apropos.erudit.org/fr/usagers/politique-dutilisation/>

---

Érudit est un consortium interuniversitaire sans but lucratif composé de l'Université de Montréal, l'Université Laval et l'Université du Québec à Montréal. Il a pour mission la promotion et la valorisation de la recherche. Érudit offre des services d'édition numérique de documents scientifiques depuis 1998.

Pour communiquer avec les responsables d'Érudit : [info@erudit.org](mailto:info@erudit.org)

labour leaders on the provincial political scene, and of J.S. Woodsworth and others at the federal level and the formation of the CCF which became the NDP, to demonstrate the potential of such a political arm. The internecine dispute over the question of direct political involvement is also well outlined as is the reluctance of organized labour to overtly give public, moral and financial support. It is through this 'social' democratic party, it is argued, that labour can best hope for a future.

There are some problems with the study. Although the authors claim to be objective and to give equal treatment to "radical" and "pragmatist", their impartiality is difficult to discover. They are excessively critical of the OBU and damn the "first effectively conspiratorial radical movement" (p. 132) — the Communist party — but are overly sympathetic of the conservatism of the TLC and ACCI during the great depression. They are unsympathetic to communist or organizers but uncritical of labours' political flip flops. Then there are the passionate denunciations of communist-led unions, who it appears are always the sell-outs with their sweet-heart contracts, yet did not the other unions do the same thing?

There is another feature that requires comment. Regarding the October crisis the authors state that "There was some poetic justice in the mass arrest of those who had preached revolution..." (p. 282). What of those who were incarcerated for having done nothing? Who are those "social misfits" (p. 282) of whom they speak? Does this include university professors, deans, or presidents, religious leaders, intellectuals, labour leaders or others who incite or demand that the government use force, such as the police or the army, to silence critics of society?

Some slips and omissions have also made their way into the study. "In 1902 the government reported the worst record (of strikes) since 1901. The Liberals could blame the Conservative administration." (p. 103). One presumes that it is 1912 of which they speak

since the Liberals were in power in 1901 and 1902. When they discuss unionization in Québec they mention Alfred Charbonneau (p. 131) as leader, but mean Charpentier. The section on the 1920's omits one of the most bitter and prolonged strikes in Canada: that of the Saint John, New Brunswick street railway workers. In 1930 there was no Saskatchewan Grain Growers Association (p. 148). These lapses however, are not serious.

Despite these criticisms, the book is valuable. It comes close to filling the needs noted earlier. The synthesis is well done and to a considerable degree they have approximated their objectives. The photographs portray vividly the evolution of the working class. Academics and intellectuals will be pleased with the book but for the ordinary Canadian it is too bulky, there is too much verbiage, it is too imposing. It is difficult to satisfy all worlds; perhaps it should have been directed more specifically to the academic community; at any rate it should be well received there, while the working class will have to await a more popularized history.

F.J.K. GRIEZIC

Carleton University

**Historical Directory of Trade Unions, Volume I: Non-Manual Unions**, by Arthur Marsh and Victoria Ryan, Farnborough, England, Gower, 1980, 256 pp. (Distributed in North America by Renouf USA, Brookfield, Vermont 05026) ISBN 0-566-02160-9

Arthur Marsh est un travailleur infatigable et prolifique. Après avoir patiemment accumulé sa documentation depuis plusieurs années sur les syndicats, il peut maintenant livrer au public les résultats de ses minutieuses recherches sous divers aspects selon les besoins de ceux à qui il s'adresse.

Dans le dernier numéro de **Relations industrielles** (vol. 36, no 4, pp. 948-9), nous avons présenté la deuxième édition de son **Trade Union Handbook** publié chez le même

éditeur. Nous avons noté que certaines informations fournies par l'auteur dépassaient l'intérêt forcément éphémère de tous les répertoires et possédaient une valeur permanente.

Dans cet ouvrage, qui n'est que le premier volume d'une série de quatre, dont il entreprend la publication en collaboration avec Victoria Ryan, il étoffe davantage les notes historiques sur chacune des organisations syndicales et ne se limite pas seulement à celles qui existent actuellement mais à toutes celles qu'il a pu inventorier en Grande-Bretagne depuis que les travailleurs se sont organisés. Soyons clair, les auteurs ne font pas l'histoire de chacune de ces organisations, mais présentent plutôt des esquisses chronologiques indiquant les faits importants: occasion de la naissance, dates de fondation, de disparition ou de fusion, effectifs, etc. Même si, en raison du phénomène de la concentration des syndicats, seulement une centaine sont aujourd'hui en activité dans la catégorie à laquelle est consacrée ce volume premier, l'ouvrage contient près de mille entrées.

Les auteurs se limitent ici aux groupements des travailleurs dans les occupations non manuelles. Les volumes suivants seront consacrés aux différents groupes d'industrie: Engineering, Iron and Steel, Coal, Agricultural and Chemicals (vol. 2); Transport and Construction (vol. 3); Textiles; Printing, Retail Distribution and Miscellaneous Industries (vol. 4).

Ainsi qu'on le comprend facilement, les auteurs ont rencontré des difficultés méthodologiques de classement. Cette catégorie de travailleurs non manuels est assez élastique: elle va des cadres aux employés de bureau, aux fonctionnaires, aux enseignants, aux occupations professionnelles, etc. Où placer les cadres d'une industrie particulière? Ils ont été obligés de prendre des décisions assez arbitraires. Mais puisqu'ils veulent faire un ouvrage pratique, ils nous avertissent qu'ils ont l'intention de multiplier les recoupements dans les volumes qui suivront. Pour aider les chercheurs qui utiliseront leur ouvrage, en

plus d'une bibliographie générale, ils ont pris le soin de noter les sources de leurs informations.

Le répertoire est précédé d'une introduction d'une dizaine de pages dans lesquelles les auteurs ont tracé l'histoire du développement général du syndicalisme chez les travailleurs non manuels en Grande-Bretagne.

Gérard Dion

Université Laval

**The Dynamics of Industrial Conflict, Lessons from Ford**, by Henry Friedman and Sander Meredeen, Croom Helm, London, 1980, 386 pp.

L'Angleterre n'est pas satisfaite du bilan de ses relations industrielles des 30 dernières années et on serait tenté de classer le présent volume dans la collection: «Les relations de travail: talon d'Achille de l'économie britannique, la contribution de Ford».

Le 28 mai 1968, les 187 femmes employées comme couseuse à la compagnie Ford de Dagenham en Angleterre font un arrêt de travail en guise de protestation contre leurs classifications et leurs payes. Ce qui semblait un litige de la sorte qu'on éradique aisément entre «grandes personnes» du «management» et du «trade Union» va plutôt s'épanouir dans les jours qui suivent en une protestation passionnée contre la discrimination sexuelle dans les salaires et les classifications chez Ford. Éventuellement, toute la production automobile sera bloquée, (en 1968, Ford Angleterre employait plus de 42 000 personnes dont 900 femmes) plusieurs ministres du Cabinet devront intervenir, la balance des paiements deviendra alarmante, une Commission officielle d'enquête sera mise sur pied, en 1970 sera passé au parlement l'"Equal Pay Act" qu'on renforcera au cours des années

Les grèves chez Ford ne constituent pourtant pas une chose nouvelle: on en recense des majeures en 1933 (la syndicalisation